



Studiul întreprinderilor europene 2009: Reprezentarea lucrătorilor la nivel de întreprindere în Europa

Rezumat

Introducere

În întreprinderile de pe teritoriul Europei există mai multe canale predominante diferite de reprezentare a lucrătorilor: acestea includ comitetele de întreprindere, sindicatele, comitete speciale, reprezentanți pe probleme de sănătate și securitate a lucrătorilor și delegați ai lucrătorilor. Prezentul raport analizează principalele structuri de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă în cele 27 de state membre și în trei țări candidate (Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Croația și Turcia). Raportul se bazează pe două surse de informare: 1) concluziile Studiului întreprinderilor europene 2009 (*European Company Survey – ECS*) și 2) fișele informative pentru fiecare țară, realizate de corespondenții la nivel național ai Observatorului European al Relațiilor Industriale (*European Industrial Relations Observatory – EIRO*).

Concluziile ECS au la bază interviurile realizate prin telefon cu directori ai departamentelor de resurse umane din peste 27 000 de întreprinderi, precum și cu peste 6 500 de reprezentanți ai lucrătorilor. Datele rezultate în urma studiului oferă o valoare adăugată unică, întrucât disponibilitatea datelor la nivel național cu privire la reprezentarea lucrătorilor este deosebit de variabilă. La nivel european, constatările studiului permit realizarea de comparații între țări în ceea ce privește situația reprezentării lucrătorilor în Europa și pot astfel avea o contribuție importantă la dezbaterile legate de aplicarea regulamentului privind informarea și consultarea la locul de muncă.

Contextul politicilor

În numeroase țări, reprezentarea instituționalizată a intereselor lucrătorilor a evoluat de-a lungul mai multor decenii, constituind în prezent un element consacrat al democrației industriale. În schimb, în unele state membre, precum țările din Europa de Est, astfel de structuri reprezintă un fenomen relativ nou. În ultimul deceniu, Directiva 2002/14/CE privind informarea și consultarea a avut un rol important în organizarea structurilor de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă.

Principalele constatări

Diversitatea structurilor de reprezentare în Europa reflectă existența unor tradiții diferite în ceea ce privește relațiile industriale, precum și diferențe legate de capacitatea actorilor colectivi de a iniția o formă de consultare cu angajatorul în privința problemelor lucrătorilor. Potrivit ECS, țările pot fi clasificate în patru categorii din punctul de vedere al tipului de reprezentare predominant la nivel de întreprindere:

- Reprezentare prin intermediul unui singur canal, în care comitetele de întreprindere sunt sigura structură de reprezentare a lucrătorilor eligibili: Austria, Germania, Luxemburg și Țările de Jos.
- Reprezentare prin două canale, în care pot exista ambele tipuri de reprezentare, însă comitetele de întreprindere au un rol mai puternic: Belgia, Franța, Italia și Spania (în cazul Spaniei, sondajul a inclus doar întrebări referitoare la prezența comitetelor de întreprindere, nu și a sindicatelor). În unele state membre, se pare că sistemul bazat pe sindicate, împreună cu recente modificări ale legislației în legătură cu comitetele de întreprindere au încurajat înființarea acestora din urmă: Estonia, Slovacia, Ungaria, România, Letonia, Polonia, Regatul Unit și, într-o măsură mai mică, Irlanda.
- Reprezentarea prin două canale, în care reprezentanții sindicali din rândul lucrătorilor au un rol important: Danemarca, Finlanda, Portugalia, Slovenia și Croația.
- Reprezentarea prin intermediul unui singur canal, în care sindicatele constituie unicul organism de reprezentare a lucrătorilor: Cipru, Malta, Suedia, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei și Turcia.

Incidența și gradul de acoperire

Cea mai mare incidență a reprezentării lucrătorilor la locul de muncă se înregistrează în Danemarca, Suedia și Finlanda, urmate de Belgia, Spania și Luxemburg, iar cea mai mică în Grecia, Portugalia, Malta, Turcia, Republica Cehă și Austria. În general, statele membre noi înregistrează niveluri reduse sau medii de incidență, cu excepția României, care prezintă unul dintre cele mai ridicate niveluri.

În ceea ce privește gradul de acoperire, situația este similară, acesta fiind ridicat doar în câteva țări: Luxemburg, Franța, Croația, Polonia și Austria (unde structurile de reprezentare sunt concentrate cu precădere în întreprinderile de dimensiuni mai mari) și Spania, Slovacia, Cipru, Letonia și Estonia (unde gradul de acoperire este mai ridicat în întreprinderile mici).

Lucrătorii care nu sunt protejați printr-o formă de reprezentare legală la nivel de întreprindere pot fi totuși acoperiți fie de structurile de reprezentare a lucrătorilor eligibili la nivel de întreprindere, fie de organisme constituite ad hoc. Țările cu un număr relativ mare de organisme constituite ad hoc sunt, în general, cele în care comitetele de întreprindere sunt organisme unice – sau cel puțin forma predominantă într-un sistem cu două canale de reprezentare (de exemplu, Luxemburg, Germania, Franța, Țările de Jos, Letonia, Irlanda și Austria).

Praguri minime

Majoritatea țărilor au instituit praguri minime fixe pentru comitetele de întreprindere, însă nu și pentru reprezentarea sindicală. În unele țări, precum Luxemburg și Țările de Jos, înființarea comitetelor de întreprindere este obligatorie pornind de la un anumit prag. În alte țări, conform cerințelor Directivei privind informarea și consultarea, angajatorii sunt obligați să asigure existența unor structuri adecvate pentru informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile cu mai mult de 50 de angajați. Unele țări au optat pentru stabilirea unor praguri mai reduse (de exemplu, în întreprinderile cu mai mult de 30 de angajați, în cazul Estoniei). Se pare că nu există o legătură clară între praguri și nivelul real de reprezentare: țările cu praguri legale mai reduse nu sunt neapărat cele cu grad de reprezentare mai ridicat.

Acolo unde există forme de reprezentare duale, se pare că există o anumită diviziune a domeniilor funcționale, în multe țări: sindicatele se concentrează mai mult pe negocierile colective, în timp ce comitetele de întreprindere sunt, în principal, implicate în aspecte de informare și consultare. Ambele forme de reprezentare a lucrătorilor pot fi întâlnite în toate sectoarele, deși sindicatele par să fie predominante în sectorul public, în timp ce comitetele de întreprindere au o prezență mai pregnantă în sectorul producției și al serviciilor private.

Dimensiunea întreprinderilor

În general, întreprinderile mai mici, în special în țările în care există sisteme de reprezentare bazate pe comitete de întreprindere, prezintă o probabilitate mai mare de utilizare a formelor de reprezentare ad hoc. Excepțiile de la această regulă sunt Spania, Cipru, Malta, Turcia, Bulgaria, statele baltice, Portugalia, Grecia și Regatul Unit, unde comitetele ad hoc nu sunt neapărat concentrate la nivelul întreprinderilor de dimensiuni mai reduse. Aproape toate aceste țări înregistrează, în general, niveluri scăzute de reprezentare, în consecință întreprinderile mai mari utilizează frecvent forme de reprezentare ad hoc.

De asemenea, sindicatele se concentrează pe crearea de structuri de reprezentare în cadrul întreprinderilor de dimensiuni mai mari, prin intermediul cărora acoperă o parte mai mare a forței de muncă, în timp ce în întreprinderile mai mici există tendința formării de comitete de întreprindere (ca organisme unice). Această tendință este interesantă, deoarece în majoritatea țărilor pragurile minime de creare a structurilor de reprezentare sindicale la nivelul întreprinderii sunt fie reduse, fie inexistente, spre deosebire de pragurile minime pentru crearea comitetelor de întreprindere care sunt, în general, mai ridicate. Sub acest aspect, excepțiile sunt Finlanda, Danemarca și Belgia, unde sindicatele sunt, de asemenea, concentrate la nivelul întreprinderilor mici.

Indicii pentru elaborarea politicilor

În multe state membre în care predomină, în mod tradițional, sindicatele, constatările indică un nivel semnificativ al prezenței comitetelor de întreprindere, care de regulă funcționează în paralel cu sindicatele, dar și ca organisme unice, în unele țări. De exemplu, în unele dintre statele membre noi (Polonia, România, Letonia, Ungaria), dar și în Regatul Unit, unde, datorită recentelor modificări ale legislației, comitetele de întreprindere constituie o formă relativ nouă de reprezentare, datele studiului arată, în ansamblu, o incidență mai mare și un grad de acoperire mai ridicat în ceea ce privește comitetele de întreprindere ca forme unice de reprezentare, decât se indică în rapoartele naționale.

Acest aspect ar putea indica faptul că studiul a surprins evoluții noi, care nu sunt încă prezentate de statisticile realizate la nivel național. Aceste evoluții noi ar putea reflecta efectele transunerii Directivei 2002/14/CE asupra promovării informării și consultării. Ar putea fi nevoie de o analiză suplimentară pentru a stabili dacă această directivă încurajează o tendință europeană către canale duale de reprezentare, care combină comitetele de întreprindere cu rolul actorilor sindicali, la locul de muncă unde există o reprezentare a lucrătorilor.

Informații suplimentare

Raportul „Employee representation at establishment level in Europe” (Reprezentarea lucrătorilor la nivel de întreprindere în Europa) este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Persoana de contact: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu